

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN
MELALUI MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING
(Studi Pada Dosen Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Bima)**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

NAJAMUDIN

201520280211050

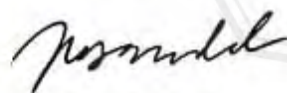
**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
AGUSTUS 2018**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN
MELALUI MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**NAJAMUDIN
201520280211050**

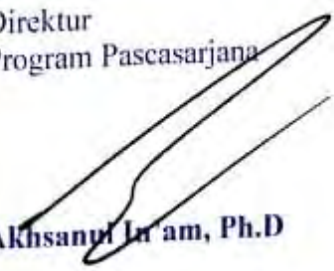
Telah disetujui
Pada hari/tanggal, **Rabu/ 1 Agustus 2018**

Pembimbing Utama



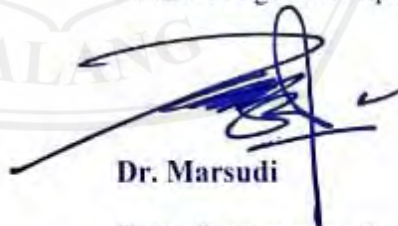
Dr. Nazaruddin Malik

Direktur
Program Pascasarjana



Akhsanul In'am, Ph.D

Pembimbing Pendamping



Dr. Marsudi

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Eko Handayanto

TESIS

NAJAMUDIN
201520280211050

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari/tanggal, Rabu/ 1 Agustus 2018
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua / Penguji	: Dr. Nazaruddin Malik
Sekretaris / Penguji	: Dr. Marsudi
Penguji	: Dr. Eko Handayanto
Penguji	: Dr. Mursidi

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawa ini

Nama : NAJAMUDIN

NIM : 201520280211050

Program Studi : Magister Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA SUBAGAI VARIABEL INTERVENING. Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang tidak pernah diajukan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSklusif**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 13 Agustus 2018

MATERAI
TEMPEL
2 menyatakan
6000
ENAM RIBU RUPIAH
NAJAMUDIN

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat ALLAH SWT. Karena berkat perlindungan dan hidayahnya, sehingga penulis tesis yang berjudul “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel interverning dapat terselesaikan dengan baik. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. Fauzan, M. Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang yang telah menyediakan fasilitas belajar yang memadai.
2. Akhsanul In'am, Ph. D, selaku Direktur Program Pascasarjana yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian demi kelancaran penulis tesis ini
3. Dr. Eko Handayanto, MM, selaku Ketua Prodi Pascasarjan Magister Manajemen, yang banyak membantu, mengarahkan, dan memberikan semangat selama proses penulisan tesis ini.
4. Dr. Nazaruddin, M. Si, selaku pembimbing utama yang banyak memberikan bimbingan, arahan, dan semangat dalam menyusun tesis ini
5. Dr. Marsudi, MM selaku pembimbing pendamping banyak memberikan bimbingan, arahan, dan semangat dalam menyusun tesis ini
6. Ketua lembaga STKIP Bima yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan ucapan terimakasih kepada dosen-dosen yang berpartisipasi memberikan datanya untuk melengkapi tesis ini.

Semogah ALLAH SWT melapangkan dada kita dengan limpahan iman dan tawakal kepada-Nya. Penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya. Namun penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi perbaikan dan kesempurnaan tesis ini.

Malang.....

NAJAMUDIN

ABSTRAK

Najamudin. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Melali Motivasi dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Tesis Program Studi Magister Manajemen Pascasarjan Universitas Muhammadiyah Malang. Pembimbing Utama Dr. Nazaruddin Malik, M. Si dan Pembimbing Pendamping Dr. Marsudi, MM

Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi dan lingkungan kerja. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Subjek penelitian adalah dosen tetap Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Bima. Adapun tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara melakukan penyebaran koesioner memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis terhadap responden untuk dijawab kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil penelitian budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi dan lingkungan kerja dimana budaya organisasi terhadap motivasi diperoleh nilai signifikan sebesar 0,105 dan lebih dari alpha 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) sehingga hipotesis H_0 diterima yang artinya tida terdapat pengaruh yang signifikan antara budayah organisasi terhadap motivasi. Kemudian analisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap lingkungan kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,016 dan kurang dari alpha 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) sehingga hipotesis H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap lingkungan kerja. Selanjutnya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 dan kurang dari alpha 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) sehingga hipotesis H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Selanjutnya pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja dosen diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dan kurang dari alpha 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) sehingga hipotesis H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja dosen. Selanjutnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja dosen diperoleh nilai signifikan sebesar 0,003 dan kurang dari alpha 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) sehingga hipotesis H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja dosen. Selanjutnya pengaruh tidak langsung

budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi, berdasarkan perhitungan sobel test diperoleh nilai koefisien statistic sebesar 1,494 nilai standar error sebesar 0,076 dan p-value sebesar 1,136. Oleh karena itu p-value lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis H_0 diterima yang berarti tidak ada efek mediasi pada variabel motivasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Kemudian pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui lingkungan kerja, berdasarkan perhitungan sobel test diperoleh nilai koefisien statistic sebesar 1,936 nilai standar error sebesar 0,074 dan p-value sebesar 0,053. Oleh karena itu p-value lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis H_0 diterima yang berarti tidak ada efek mediasi pada variabel lingkungan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen

Kata Kunci : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja Dosen Melalui Motivasi dan Lingkungan kerja

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	v
Abstrak	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar	x
Daftar Tabel	xi
I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Kinerja Dosen.....	4
2.2. Budaya Organisasi.....	5
2.3. Motivasi.....	7
2.4. Lingkungan Kerja.....	9
2.5. Penelitian Terdahulu.....	10
2.6. Kerangka Berpikir	12
2.7. Hipotesis Penelitian	13
III. METOLOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	15
3.2. Lokasi Penelitian	15
3.3. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	15
3.4. Tehnik Pengumpulan Data	16
3.5. Pengukuran Data	16
3.6. Devinisi Operasional variabel	17
3.7. Tehnik Analisis Data	23
3.8. Pengujian Hipotesis	25

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	27
4.2. Pembahasan	38

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	40
5.2. Saran.....	41

Daftar Pustaka	42
-----------------------------	-----------



Daftar Gambar

2.1 Kerangka Berpikir	12
2.2 Analisis Jalur (Path)	25
4.1 Uji Asumsi Normal.....	32
4.2 Ringkasan Uji Asumsi Heteros Kedastisitas	32



Daftar Tabel

2.1 Penelitian Terdahulu	10
3.1 Kinerja Dosen	17
3.2 Budaya Organisasi.....	19
3.3 Motivasi	19
3.4 Lingkungan Kerja	21
4.1 Berdasarkan Usia	27
4.2 Berdasarkan Jenis Kelamin	27
4.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	28
4.4 Berdasarkan Masa Kerja	28
4.5 Kinerja Dosen	29
4.6 Budaya Organisasi	29
4.7 Motivasi	30
4.8 Lingkungan Kerja	31
4.9 Ringkasan Uji Asumsi Linieritas	31
4.10 Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap kinerja Dosen melalui Motivasi dan Lingkungan kerja	33
4.11 Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Motivasi	35
4.12 Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Lingkungan Kerja	36

PENDAHULUAN

Kinerja adalah suatu hal yang dibentuk oleh seseorang untuk mendapatkan tujuan dalam organisasi, sebab dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik tentu akan melahirkan hasil yang baik. Untuk mendapatkan hasil yang baik maka kinerja dosen membutuhkan beberapa faktor pendukung seperti budaya yang kuat, motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang memadai, sehingga dengan adanya hal ini akan mengacu pada kinerja yang baik dan bernilai dalam meningkatkan pendidikan. Kinerja dosen adalah merupakan barometer untuk mengendalikan pendidikan yang mengarahkan dalam peningkatan perguruan tinggi sebab dosen sentral utama yang memegang kunci operasional tugas dan tanggungjawab didalamnya.

Dosen adalah seseorang yang memiliki kompetensi serta memiliki kemampuan dan keunggulan berdasarkan pendidikan dan keahliannya yang diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama yaitu mengajar. Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan merupakan wujud pelaksanaan kinerja dosen. Kinerja dosen merupakan hal utama yang harus diperhatikan dalam segala proses internalisasi nilai di perguruan tinggi. Oleh karena itu, pengembangan dosen dan pengukuran kinerjanya sangatlah penting (Indrajit, 2006) Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam karakter sehingga dapat menjalankan pendidikan, penelitian, dan pengabdian terhadap masyarakat.

Kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi yang kondusif akan terbentuk tingkat kerja dosen yang lebih baik akhirnya dapat meningkatkan kinerja dosen yang efektif dan efisien, selain akan mencerminkan kinerja organisasi juga akan membentuk citra perguruan tinggi dan menunjang upaya pembangunan budaya organisasi, maka diperlukan sumberdaya manusia. Menurut Robbins (2003) mengemukakan organisasi yang kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan energi bagi individu untuk terlibat, berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan STKIP Bima adalah perguruan tinggi swasta (PTS) dimana didalamnya terdapat kecenderungan sehingga dapat menurunkan nilai serta lambatnya perkembangan pendidikan yang ada di STKIP Bima, hal ini ditandai dengan budaya yang dibentuk tidak sesuai dengan kondisi yang ada, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian, kenyataan yang terjadi di STKIP Bima. Perguruan tinggi dijadikan sebagai target pasar bagi pengelola lembaga institusi yang akan melahirkan kepentingan bagi oknum-oknum yang ada didalamnya, sehingga orientasinya hanya kepada pemenuhan kebutuhannya dan tidak lagi memperhatikan kualitas perguruan tinggi dan prestasi pendidikan serta mahasiswa yang ada didalamnya. Maka lahirlah budaya yang tidak baik, serta terjadilah permasalahan-permasalahan yang dilakukan oleh mahasiswa, seperti aksi, penyegelan kampus serta konflik internal.

Hal ini ditandai dengan budaya yang memang tidak dibentuk dengan baik karena kualitas pendidikan dan prestasi mahasiswa tidak diutamakan dalam perguruan tinggi. Dengan adanya masalah tersebut akan berpengaruh terhadap masyarakat terutama yang berhubungan dengan budaya organisasi yang belum dapat diterapkan sepenuhnya oleh

lembaga sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap perkembangan perguruan tinggi. Masalah yang dihadapi oleh lembaga pendidikan di STKIP Bima, tidak terlepas pada budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja sehingga akan berdampak pada kinerja dosen yang diantaranya (1) Kurangnya sumberdaya manusia yang profesional (2) Penerapan sistem organisasi yang tidak tepat dengan kondisi lingkungan STKIP Bima (3) Pemenuhan sarana dan prasarana yang belum optimal dan 4) kurangnya pendekatan antara pimpinan dengan bawahan untuk memberikan dukungan serta motivasi dalam meningkatkan kinerja dosen yang ada di STKIP Bima.

Sistem yang diterapkan oleh lembaga perguruan tinggi terutama yang berhubungan dengan tridarma perguruan tinggi yang hal ini masih belum bisa digunakan oleh STKIP Bima, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap mahasiswa yang berinisial (Ws), (AH), (JA) dan lain-lain. Masih banyak dosen yang melakukan proses belajar dengan menggunakan pola dan referensi atau buku yang lama sebagai bahan dalam melakukan ajar, kemudian tidak tepat waktu dalam menyampaikan mata kuliah serta dosen jarang hadir dan selalu memberikan tugas kepada.

:

KAJIAN PUSTAK

2.1 Kinerja Dosen

Menurut undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab 1 pasal 1 dijelaskan yang dimaksud dosen adalah pendidikan professional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Kompetensi dosen, diartikan sebagai perangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2010). Dosen menempati arti yang penting dalam kegiatan operasional perguruan tinggi dan memiliki tugas serta fungsi sebagai *image bilder* (pembangunan citra) dan sebagai jembatan antara perguruan tinggi dengan public (Mahasiswa, karyawan, orang tua, dan para profesional).

Kinerja dosen dinilai dari hasil kerja pada bidang pendidikan, bimbingan, penelitian dan pengabdian. Untuk menghasikan kinerja yang baik, dosen harus menjalankan seluruh fungsionalnya dengan baik. Tugas-tugas dalam menjalankan profesionalnya adalah mendidik, membimbing, meneliti dan melakukan pengabdian terhadap masyarakat, dengan

mengkaji faktor yang mempengaruhi proses transformasi kepakaran, menggunakan teknologi pembelajaran dan didukung oleh motivasi dan kesejahteraan dosen sebagai penjamin mutu hasil belajar mahasiswa di perguruan tinggi.

Sebagai acuan yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional (2010), yang berhubungan dengan tugas dosen yaitu melaksanakan tridharma perguruan tinggi yang memperisyaratkan beban kerja dosen paling sedikit 12 (Dua belas) SKS untuk tiap semester di jelaskan sebagai berikut:

- a. Tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 SKS yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan
- b. Tugas melakukan pengabdian terhadap masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- c. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat sepadan dengan 3 (Tiga) SKS

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagaimana telah dikemukakan para ahli tentu saja tidak serta-merta dapat ditentukan dengan begitu saja. Namun demikian dapat dilihat esensi dari masing-masing *term* yang membentuk pengertian budaya organisasi. Menurut Osborne & Plastrik (2000), budaya organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Definisi lain yang dikemukakan Robbins (2006), bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi

bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi sesuai dengan sistem yang diatur dalam organisasi untuk meraih tujuan yang memiliki makna bersama.

Berdasarkan pandangan diatas dapat disimpulkan bahawa budaya organisasi yang baik akan mengarah pada perilaku individu yang mengacu pada norma serta nilai-nilai untuk mendapatkan makna bersama melalui anggota-anggota dan melahirkan tujuan bersama dalam organisasi. Membangun organisasi yang baik adalah hal yang wajar yang dilakukan oleh individual maupun kelompok dalam suatu pekerjaan, karna dengan adanya organisasi yang baik maka akan membentuk pekerjaan yang baik pula dalam organisasi.

Kajian budaya organisasi Denison (2000), mengemukakan bahwa ada empat prinsip integratif mengenai hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan efektifitas kerja organisasi. Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (*main cultural traits*) yang menyangkut keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*concistency*), adaptabilitas (*adaptibility*), dan misi (*mission*). Keempat sifat utama tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Keterlibatan (*Involvement*)

Keterlibatan merupakan faktor kunci dalam budaya organisasi. Keterlibatan yang tinggi dari anggota organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut manajemen, strategi organisasi, struktur organisasi dan biaya-biaya transaksi. Nilai-nilai, norma-norma dan tradisi organisasi bisa merupakan konsensus bagi anggota organisasi untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

b. Konsistensi (*concistency*)

Konsistensi menyangkut keyakinan, nilai-nilai, simbol dan peraturan-peraturan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut metode bisnis, perilaku karyawan dan tindakan-tindakan bisnis lainnya. (Denison dan Mishra, 2000) penelitian menunjukkan efektivitas terjadi karena organisasi tersebut konsisten dan terintegrasi secara baik.

c. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Ada tiga aspek adaptabilitas yang mempunyai dampak efektifitas organisasi, yaitu kemampuan untuk menyadari dan bereaksi pada lingkungan eksternal, kemampuan untuk bereaksi pada lingkungan internal, dan kemampuan untuk bereaksi pada pelanggan internal maupun eksternal. Ketiga aspek diatas merupakan hasil perkembangan dari asumsi-asumsi, nilai-nilai, dan norma-norma dasar yang memberikan struktur dan arah bagi organisasi.

d. Misi (*Mission*)

Penghayatan misi memberikan dua pengaruh besar pada fungsi organisasi, yaitu: 1) Menentukan manfaat dan makna dengan cara mendefinisikan peran sosial dan sasaran sosial dan sasaran eksternal bagi institusi serta mendefinisikan peran individu berkenaan dengan peran institusi. 2) Memberikan kejelasan arah atau aturan kesadaran akan misi memberikan arah dan sasaran yang jelas yang berfungsi untuk mendefinisikan serangkaian tindakan yang tepat bagi organisasi dan para anggotanya.

2.3 Motivasi

Suwatno dan Priansa, (2011) menjelaskan bahwa terdapat beberapa teori motivasi adalah sebagai berikut. 1) McClland dikenal dengan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. 2) Teori Clyton Alderfer (Teori “ERG”). Dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu E= *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R= *Relateness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain), dan G= *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan). 3) Teori Herzberg (Teori Dua Faktor). Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan yang bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh penyelia, kebijakan organisasi, sistim administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistim imbalan yang berlaku. 4) Teori Keadilan, teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima.

2.3.1 Indikator Motivasi

a) Motivasi intristik menurut (Akbar, 2012), yaitu:

- Prestasi adalah pemberian kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berpotensi.

- Penghargaan adalah pemberian penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja untuk mengembangkan diri.
 - Tanggung jawab adalah tugas karyawan agar memahami dengan benar peran dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan.
 - Pengembangan diri adalah kesempatan kepada karyawan untuk maju dan berkembang dalam hal pekerjaan.
- b) Motivasi ekstrinsik diukur dengan indikator (Manullang 2001), yaitu
- Supervisi/pengawasan adalah pengawasan dari atasan kepada karyawan.
 - Gaji adalah besarnya imbalan yang diberikan kepada karyawan selain upah/gaji.
 - Status adalah tingkat keberadaan sosial karyawan dalam pekerjaan.

2.4 Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2008:21) menyatakan lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yakni. a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan fasilitas pekerjaan lainnya. b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi pegawai, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2.4.1 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2008:49) adalah sebagai berikut:

- Penerangan/cahaya di tempat kerja besar manfaatnya bagi pegawai/karyawan guna

mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

- Temperatur/suhu udara di tempat kerja. Dalam keadaan normal, anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda.
- Kebisingan di tempat kerja. Polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.
- Tata warna tempat kerja perlu direncanakan dan ditata dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.
- Ruang gerak yang diperlukan adalah adanya ruang gerak di dalam lingkungan untuk mendukung aktivitas kerja, misalnya adanya ruangan yang tidak sempit sehingga nyaman dalam bekerja.
- Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 disajikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan terhadap penelitian. Beberapa hubungan antara budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul	Metode	Hasil
Koesmono (2014)	The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in East Surabaya	Untuk melakukan analisis data menggunakan, The Regresi Persamaan	Kinerja Dosen ini dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh individu variabel perilaku, antara lain: Budaya Organisasi, Servant Leadership, Job Kepuasan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja
Etta Mamang Sangadji Dan sopiah (2013)	The Effect of Organizational Culture On Lecturers' Job Satisfaction and Performance	Teknik analisis data yang digunakan SEM (Structural Equation Modeling) dengan menggunakan Software AMOS	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen, Kepuasan kerja memiliki positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja dosen.

Penelitian	Judul	Metode	Hasil
Fakhar Shahzad, dan Zahid Iqbal (2013)	Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan	Survei studi penelitian berbasis. Data primer dan sekunder yang digunakan dalam penelitian ini, korelasi dan analisis regresi	Hasil keseluruhan mendukung bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di dipilihrumah software di Pakistan
Andi Akil dan kk (2016)	Linking leadership style, organizational culture, motivation and competence on civil servants performance. The mediating role of job satisfaction	Penelitian ini menggunakan metode survei dengan koleksi data dalam penampang melalui kuesioner	Penelitian memberikan bukti bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi positif dan Berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan efek negatif dari motivasi tetapi signifikan untuk pekerjaankepuasan. Maka gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah efek positif tetapi tidak signifikan terhadap sipil kinerja pegawai dan motivasi serta kompetensi dan kepuasan kerja yang positif dan signifikan efek pada Kinerja PNS. Kepuasan kerja tidak seperti mediasi variabel dalam menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil, sementara di mediasi lain pengujian kepuasan kerja terbukti menjadi mediasi penuh dalam menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi kinerja PNS.
Anwar Sewang (2016)	The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and	Purposive sampling. Data peneliti dianalisis dengan menggunakan	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki signifikan pengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan budaya organisasi tidak signifikan

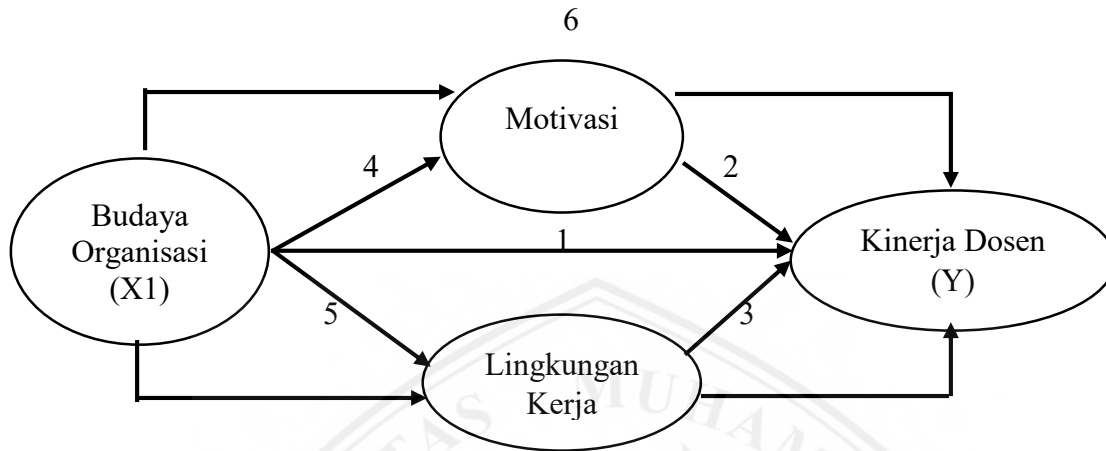
	Motivation on the Job Satisfaction and Lecturer's Performance at College of Darud Dakwah Wal Irsyad (DDI) at West Sulawesi	SEM (Structural Equation Model)	
Arifin (2014)	The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture	Penelitian ini adalah dilakukan pada 117 responden dari 346 guru dengan menggunakan kuesioner	Temuan menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan guru kepuasan kerja. Sementara, motivasi kerja mempengaruhi pekerjaan positif dan signifikan guru kepuasan, tapi itu tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja guru, sebenarnya budaya organisasi hanya memiliki positif tetapi pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian	Judul	Metode	Hasil
Noraani Mustapha (2013)	The Effect of Promotion Opportunity in Influencing Job Satisfaction among Academics in Higher Public Institutions in Malaysia	Dipilih melalui prosedur acak sistematis dan data dikumpulkan dari 320 dosen menggunakan kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada yang signifikan positif hubungan antara kesempatan promosi dan kepuasan kerja
Ana Srikaningsih (2015)	The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia	Model yang digunakan dalam analisis SEM (Structural Equation Modeling) yang dioperasikan oleh AMOS.	Hasil analisis menemukan bahwa kompetensi dosen, motivasi dan budaya organisasi secara parsial tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan $p > 0,05$. Menemukan bahwa kompetensi dosen, motivasi dan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di $p < 0,05$. Sedangkan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Kalimantan Timur dengan $p > 0,05$. Kompetensi, motivasi dan budaya organisasi secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi

2.6 Kerangka Berpikir

Berangkat dari penelitian terdahulu dan jurnal pendukung yang telah dipaparkan, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan kerangka teori sebagai berikut. Gambar 2.2

Hubungan antara budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja dosen.



Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka penelitian menunjukan hipotesis-hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen
2. Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Dosen
3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen
4. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Dosen
5. Budaya organisasi Berpengaruh Terhadap Lingkungan Kerja
6. Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Dosen
7. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Lingkungan Kerja Dosen

2.7 Hipotesis Penelitian

H1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Yang dilatarbelakangi penelitian yang dilakukan oleh Rashid Saeed dan Shirren (2013), menghasilkan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja dosen

- H2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Sesuai dengan penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang dilakukan Mundarti (2007) terhadap kinerja dosen di politeknik semarang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
- H3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Yang dilatar belakangi oleh penelitian sebelumnya Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pramudyo (2010)
- H4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Koesmono (2005) bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
- H5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Sesuai dengan penelitian Leblebici, (2012) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap lingkungan kerja.
- H6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui motivasi. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sayu Eko Putri (2012) mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
- H7. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ajala (2012) di sektor bank Ondo State, Negeria, menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012) bahwa eksplanasi penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat antara dua atau lebih variabel penelitian, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

3.2 Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian yaitu di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Bima.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013). Berdasarkan definisi di atas populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Dimana populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dosen sebanyak 89 orang dalam 7 (tujuh) program studi di STKIP Bima.

3.3.2 Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik cluster random sampling, Sugiyono (2010). Adapun yang dimaksud dengan cluster random sampling adalah pengambilan anggota

sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatiakn strata yang ada dalam populasi. Adapun yang akan menjadi sampel penelitian adalah dosen tetap dan ketua lembaga serta puket, untuk Program Studi, yang diambil dari masing-masing 5 orang dosen tetap, Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu 40 orang dosen tetap STKIP Bima

3.4 Tehnik Pengumpulan Data

Berdasarkan tujuan dari pendekatan kuantitatif yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka harus sesuai dengan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara melakukan penyebaran koesioner.

3.5 Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala *likert*, untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2010). Setiap item dalam pengukuran ini diberikan (5) lima jawaban untuk setiap pertanyaan atau pernyataan. Penelitian ini hanya mengukur persepsi dosen yang ada di (STKIP) Bima, tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen. Pilihan terhadap masing-masing jawaban atau tanggapan responden. Sangat setuju/ sangat puas (Diberi Skor 5), Setuju/ Puas (Diberi Skor 4), Netral (Diberi Skor 3), Tidak Setuju/ Tidak puas (Diberi Skor 2), dan Sangat Tidak Setuju/Sangat tidak Puas (Diberi Skor 1).

3.6 Devinisi Operasiol Variabel

3.6.1 Kinerja Dosen

Tabel 3.1

Variabel	Definisi	Indikator	Deskriptor	Item
Kinerja Dosen (Y)	Kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang diadakan dosen dalam menyelesaikan pekerjaan. Departemen Pendidikan (2004),	Pendidikan dan Pengajaran	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dosen melaksanakan perkuliahan/tutorial yang sesuai dengan bidang ilmu saya ➤ Dosen membimbing/menguji mahasiswa ➤ Dosen mengembangkan bahan pengajaran/bahan kuliah yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar-mengajar 	1,2,3
		Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dosen aktif dalam merancang dan mengadakan penelian baik kelompok maupun induvidu ➤ Dosen menghasilkan karya ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal 	4,5
Kinerja Dosen	Kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang diadakan dosen dalam menyelesaikan pekerjaan. Departemen Pendidikan (2004),	Pengabdian Terhadap Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dosen aktif dalam melakukan kegiatan penyuluhan yang bermanfaat bagi kehidupan di masyarakat ➤ Dosen melaksanakan pengembangan hasil pendidikan/penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat 	6 dan 7

Variabel	Definisi	Indikoator	Deskriptor	item
Budaya organisasi (X)	Suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Robbins (2010:155)	Orentasi Orang	<ul style="list-style-type: none"> Dilibatkan dalam pengambilan keputusan Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja Bekerja secara kelompok 	10,11,12
		Orentasi Tim	<ul style="list-style-type: none"> Komunikasi antara anggota tim Kebersamaan tim dalam menghadapi masalah Tanggung jawab tim dalam menyelesaikan pekerjaan 	13,14,15
		Keagresifan	<ul style="list-style-type: none"> Sikap proaktif karyawan dalam menghadapi situasi kerja Kecakapan dalam menghadapi pekerjaan Kompetisi karyawan dalam melakukan tugas 	16,17,18
		Kemantapan	<ul style="list-style-type: none"> Konsisten dalam melakukan pekerjaan Pemahaman karyawan dalam visi-misi organisasi Keterikatan karyawan terhadap peraturan yang ada 	19,20 dan 21

3.6.2 Budaya Organisasi

Tabel 3.2

Variabel	Devinisi	Indicator	Diskriptor	Item
Budaya organisasi (X)	Suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi organisasi lain. Robbins (2010:155)	Inovasi dan pengambilan Resiko	<ul style="list-style-type: none"> • memiliki dorongan melakukan hal-hal baru • Mengungkapkan pendapat dan saran • Toleransi untuk mengambil resiko 	1,2,3
		Perhatian Terhadap Detail	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja dengan cermat • Bekerja dengan penuh analisis • Bertanggung jawab dalam pekerjaan 	4,5,6,
		Orientasi Hasil	<ul style="list-style-type: none"> • Kelengkapan dalam menyelesaikan pekerjaan • Kepuasan karyawan terhadap hasil pekerjaan • Keutamaan hasil pekerjaan daripada teknis 	7,8,9,

3.1.1 Motivasi

Table 3.3

Variabel	Devinisi	Indicator	Descriptor	Item
Motivasi (Z1)	merupakan proses untuk mencoba memengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan,	Motivasi Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Dimana kondisi lingkungan kerja di tempan kerja telah memberikan kenyamanan terhadap dosen • Dosen menerima gaji sesuai dengan pekerjaanya 	1,2,3,4,

	Heidjrachman dan Husnan (2011)		<ul style="list-style-type: none"> Dosen akan memberi tahu informasi apabila terjadi perubahan. 	
--	--------------------------------	--	--	--

Variabel	Devinisi	Indicator	Descriptor	Item
Motivasi		Motivasi Ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> Dosen menjalin hubungan baik dengan atasan Dosen akan diberikan pujian terhadap pekerjaannya yang sesuai dengan ketentuan waktu Dosen akan bekerja dengan baik bila di dukung dengan fasilitas Dosen memiliki jaminan pekerjaan apabila terdapat masalah di dalamnya 	5,6,7 dan 8

3.6.3 Lingkungan Kerja

Tabel 3.4

Variabel	Devinisi	Indicator	Descriptor	Item
Lingkungan Kerja (Z2)	Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada disekitar pekerjaan yang cahaya, warna, udara, suara serta musik yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Warawan, 2015).	<ul style="list-style-type: none"> • Penerangan/ cahaya 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Penerangan di ruang akan mendukung aktivitas pekerjaan dosen ➤ Penerangan tidak terlalu terang jangan sampai menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah. ➤ Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan. 	1,2,3
		<ul style="list-style-type: none"> • Temperatur/ Suhu Udara di Tempat Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sirkulasi udara diruang kerja harus memberikan kenyamanan dalam bekerja ➤ Kualitas udara disekitar tempat bekerja akan berpengaruh terhadap kiner ➤ Ruangan dengan AC yang temperaturnya akan membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga bekerja menjadi lebih nyaman. 	4,5,6

Variabel	Definisi	Indikator	Deskriptor	Item
Lingkungan Kerja (Z2)	Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada disekitar pekerjaan yang cahaya, warna, udara, suara serta musik yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Warawan, 2015).	• Kebisingan di Tempat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Frekuensi tingkat kesalahan dalam bekerja karena tidak adanya konsentrasi akibat kebisingan sehingga mempengaruhi pekerjaan ➤ Tempat kerja akan terganggu dengan suara bising sehingga tidak dapat bekerja dengan nyaman 	7,8
		• Tata Warna Tempat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Warna ruangan akan mempengaruhi kinerja ➤ Warna dalam ruangan dapat menunjang kinerja ➤ Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan anda 	9,10,11,
		• Ruang Gerak yang diperlukan	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana lingkungan kerja anda sangat mendukung sehingga anda dapat bekerja lebih baik lagi. • Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik 	12,13,
		• Keamanan di Tempat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam pekerjaan di berikan jaminan keamanan • Di lingkungan kerja anda tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan 	14, dan 15

3.2 Tehnik Analisis Data

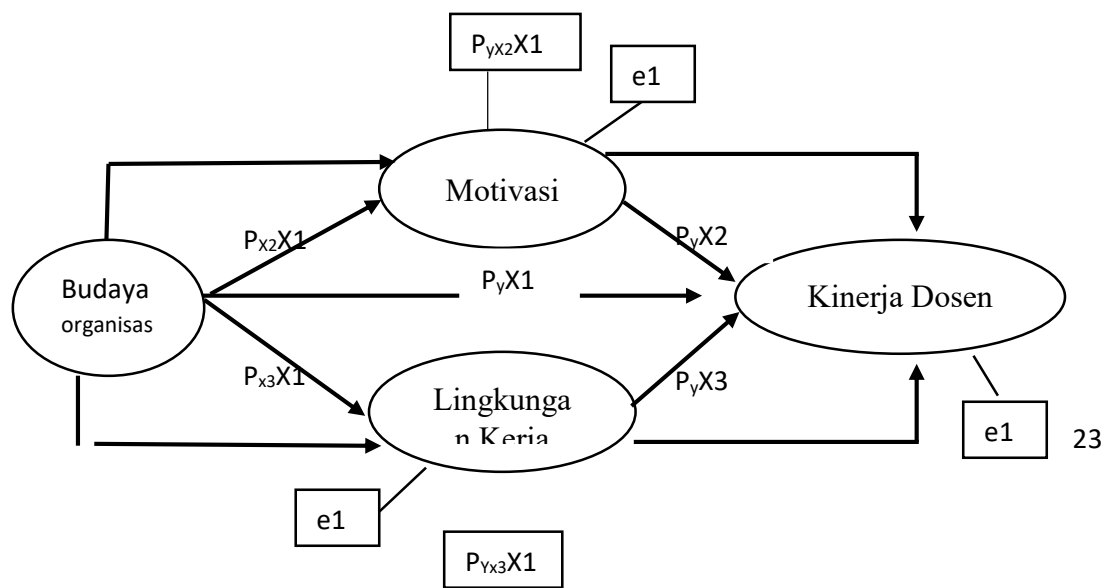
3.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan berdasarkan kelas interval dan frekuensi serta prosentase kemudian diinterpretasi berdasarkan kategori. Penentuan nilai kategori menggunakan kelas interval dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

3.2.2 Analisis Jalur (Path)

Menurut Ridwan dan Kuncoro (2007: 2), bahwa *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat endogen". Dengan *path analysis* akan diketahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel perantara. Teknik analisis alur digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel independen, mediator dan dependen. Dengan demikian berdasarkan definisi tersebut maka model konseptual dalam penelitian ini adalah:



Bentuk model desain penelitian diatas, dapat dibuat persamaan matematis sebagai berikut.

Persamaan

$$Y = P_y X_1 + \varepsilon_1$$

$$Z_1 = P_{X2} X_1 + \varepsilon_1$$

$$Z_2 = P_{X3} X_1 + \varepsilon_1$$

$$Y = P_y X_2 + \varepsilon_1$$

$$Y = P_y X_3 + \varepsilon_1$$

$$Y = P_{yZ1} X_1 + \varepsilon_1$$

$$Y = P_{yZ2} X_1$$

3.2.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Santoso (2010) uji asumsi regresi berganda adalah sebagai berikut:

- a. Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data terdistribusi normal atau tidak dengan membandingkan taraf signifikan dari masing-masing variabel 0.05. Untuk mengetahui normalitasnya data masing-masing variabel dapat dilakukan dengan mengamati perbandingan nilai signifikan yaitu jika lebih besar dari ($>$) 0.05 maka dikatakan data berdistribusi normal.
- b. Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dengan dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS 21 dengan menggunakan *Test for Linearity*. Variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from linearity*) $\text{sig} > 0.05$.
- c. Uji Multikolinieritas merupakan salah satu uji asumsi persyaratan sebelum melakukan analisis regresi. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah

pada sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Jika, terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen

- d. Uji Heteroskedastisitas uji normalitas dilakukan untuk melihat apabila kesalahan atau residual yang diamati tidak memiliki variasi yang konstan dari satu observasi ke observasi yang lainnya. Kaidah pengambilan keputusan: Jika titik-titik dalam grafik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) yang terlihat jelas maka dikatakan mengalami heteroskedastisitas dan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3 Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan analisis, selanjutnya adalah menguji hipotesis penelitian; dengan kata lain apakah hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sebelumnya dapat diterima atau ditolak. Tujuan melakukan pengujian hipotesis yaitu ingin melihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Tentu hal itu akan diuji dengan uji t. dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dimana (n-k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen, maka nilai t_{hitung} dirumuskan sebagai berikut:

$$t_h = \frac{b_i}{SEb_i} \quad (\text{Sudjana 2002})$$

Dimana:

b_i = Estimasi X_1

SB_i = Simpanan baku koefisien

Kriteria pengujian hipotesis apabila probabilitas $< 5\%$ maka H_0 ditolak; H_1 diterima dan apabila probabilitas $> 5\%$ maka H_0 diterima; H_1 ditolak.

Pengujian Mediasi

Suatu variabel disebut variabel interverning atau yang memediasi yang ikut mempengaruhi diantara variabel independen dan dependen menurut (Ghozali 2012). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan ketentuan yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikatakan sebagai uji Sobel, yaitu memberikan pengaruh langsung variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) pada model dengan memperhatikan variabel mediasi, kemudian memeriksa pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) pada model tanpa melibatkan variabel mediasi, selanjutnya memeriksa pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan Usia

Bagian ini mendeskripsikan data usia Dosen Tetap di STKIP Bima Tahun Ajaran 2017/2018, akan ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Table 4.1

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1.	25-30	5	12,5%
2.	31-40	20	50%
3.	41-50	11	27,5%
4.	55-59	4	10%
Total		40	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2017/2018

Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin data Dosen Tetap di STKIP Bima, Tahun 2017/2018, akan ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.2

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	29	72%
2.	Perempuan	11	27%
Total		40	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2017/2018

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data dokumentasi dosen STKIP Bima Tahun Akademik 2017/2018 dapat diketahui sebaran jenjang pendidikan sebagaimana yang ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.3

Nomor	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	S2	38	95%
2.	S3	2	5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2017/2018

Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik lainnya dari responden yang diteliti adalah masa kerja dosen STKIP Bima Tahun 2017/2018 yang akan disajikan dalam table berikut.

Tabel 4.4

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	≤10	12	30%
2	11-20	20	40%
3	≥ 21	8	20%
Total		40	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Analisis Deskriptif

Mendeskripsikan hasil kuesioner berdasar kinerja Dosen Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Tahun 2017/2018 akan dihitung dengan skor harapan tertinggi dihitung $(35-7)/5=6$. Jadi rentang kelas interval deskripsi data karakteristik pekerjaan ini adalah 6 yang ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.5

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	6-11	-	-	Sangat Tidak Baik
2	12-17	2	5%	Tidak Baik
3	18-23	16	40%	Kurang Baik
4	24-29	18	45%	Baik
5	30-35	4	10%	Sangat Baik
Jumlah		40	100%	

Sumber: Data Diolah peneliti, 2017/2018

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui kinerja dosen terdapat 5% atau 2 orang responden menilai karakteristik pekerjaan kurang sesuai, 40% atau 16 orang tergolong cukup, dan 45% atau 18 orang tergolong sesuai dan 10% atau 4 orang yang tergolong sangat sesuai. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut maka dapat diketahui bahwa karakteristik kinerja dosen tergolong sesuai, yaitu 45%.

a. Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil kuesioner tentang budaya organisasi, dihitung skor tertinggi sebesar 1.05 dikurangi skor terendah 21 dibagi nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5. Dengan demikian dihitung $(105-21)/5=17$. Sehingga deskripsi data budaya organisasi ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.6

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	21-37	-	-	Sangat tidak Sesuai
2	38-54	1	2, %	Tidak Sesuai
3	55-71	11	27, %	Kurang Sesuai
4	72-88	20	50%	Sesuai
5	89- 105	8	20%	Sangat Sesuai
Jumlah		40	100%	

Sumber: Data Diolah peneliti, 2017/2018

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui budaya organisasi terdapat 2% atau 1 orang responden menyatakan tidak sesuai, 27% atau 11 orang menyatakan cukup

sesuai, 50% atau 20, orang yang menyatakan sesuai dan 20% atau 8 orang yang menyatakan sangat sesuai. Jadi, berdasarkan hasil kuesioner tersebut maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi di STKIP Bima Tahun Akademik 2017/2018. Tergolong sesuai, yaitu sebanyak 50%.

b. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner tentang Motivasi Kerja Dosen dihitung skor tertinggi sebesar 40 dikurangi skor terendah 8 dibagi nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5. Dengan demikian dihitung $(40-8)/5=6,4$ Sehingga deskripsi data motivasi kerja ditampilkan dalam tabel di bawah ini adalah (pembulatan) 6. Di uraikan berdasarkan table.

Tabel 4.7

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	8-13	-	-	Sangat tidak Sesuai
2	14-19	4	10%	Tidak Sesuai
3	20-25	6	15%	Ckurang Sesuai
4	26-31	25	62%	Sesuai
5	32-40	5	12%	Sangat Sesuai
Jumlah		40	100%	

Sumber: Data Diolah peneliti, 2017/2018

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diketahui Motivasi kerja dosen terdapat 10% atau 4 orang yang cukup sesuai. 6 orang responden atau 15% orang tidak sesuai, dan 62% atau 25 orang tergolong sesuai dan 12% atau 5 0rang yang tergolong sangat sesuai. Sehingga berdasarkan hasil kuesioner tersebut maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja dosen sekolah tinggi keguruan dan ilmu pendidikan (STKIP) Bima Tahun 2017/2018 tergolong tinggi, yaitu 70%.

c. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner tentang lingkungan pekerjaan dihitung skor tertinggi sebesar 105 dikurangi skor terendah 21 dibagi nilai tertinggi masing-masing

item instrumen adalah 5. Dengan demikian dihitung $(105-21)/5=17$. Sehingga deskripsi data lingkungan pekerjaan ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.8

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	21-38	-	-	Sangat tidak Sesuai
2	39-56	7	17%	Tidak Sesuai
3	57-74	14	35%	Kurang Sesuai
4	75-92	16	40%	Sesuai
5	93-105	3	7%	Sangat Sesuai
Jumlah		40	100%	

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui lingkungan kerja terdapat 17% atau 7 orang responden menyatakan tidak sesuai, 14% atau 35 orang tidak sesuai, 40% atau 16 orang yang menyatakan sesuai dan 7% atau 3 orang yang menyatakan sangat sesuai. Jadi, berdasarkan hasil kuesioner tersebut maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja STKIP Bima tergolong sesuai, yaitu sebanyak 40%.

Hasil Analisis Jalur

a. Uji Asumsi Analisis Jalur

Berdasarkan hasil analisis uji asumsi linieritas dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas (independent) mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat (independent) yaitu dengan syarat nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.9

Ringkasan Uji Asumsi Linieritas

No.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Signifikansi	Keterangan
1	Budaya Organisasi	Motivasi	0,005	Linier

2	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	0,016	Linier
3	Budaya Organisasi	Kinerja Dosen	0,000	Linier
4	Motivasi	Kinerja Dosen	0,000	Linier
5	Lingkungan Kerja	Kinerja Dosen	0,000	Linier

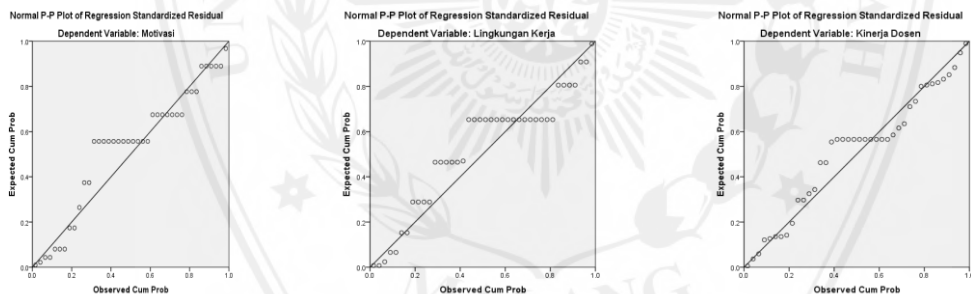
Sumber: Output SPSS 21.0 tahun 2018

b. Uji Asumsi Normalitas

Berdasarkan hasil analisis uji asumsi normalitas dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0 dapat diketahui bahwa sisaan (residual) model dari ketiga persamaan mengikuti distribusi normal yaitu karena titik-titik sebaran berhimpit dengan garis diagonal.

Gambar 4.5

Ringkasan Uji Asumsi Normalitas



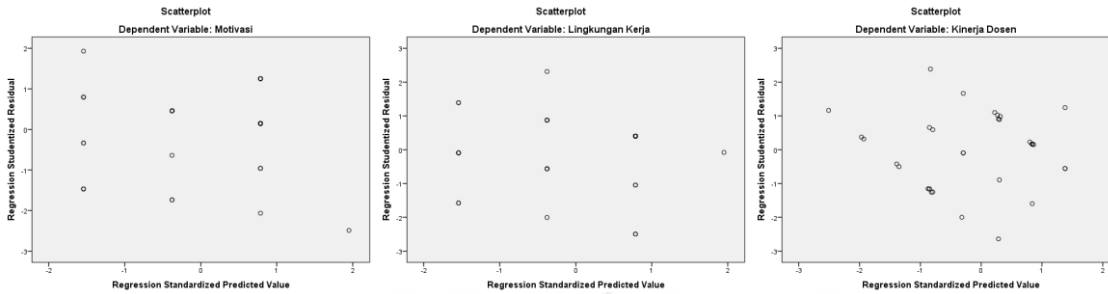
Sumber: Output SPSS 21.0 tahun 2018

c. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis uji asumsi heteroskedastisitas dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0 dapat diketahui bahwa sisaan (residual) model dari ketiga persamaan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas yaitu karena titik-titik sebaran acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Gambar 4.6

Ringkasan Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 21.0 tahun 2018

Analisis Jalur

Hasil analisis pengaruh langsung budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.113	.564		-1.971	.056
Budaya Organisasi	.416	.120	.383	3.460	.001
Motivasi	.405	.102	.409	3.975	.000
Lingkungan Kerja	.433	.133	.349	3.248	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Output SPSS 21.0 tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien standardized beta sebagai koefisien jalur pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,383, artinya bahwa pengaruh yang ditimbulkan budaya organisasi terhadap kinerja dosen adalah positif atau searah sehingga semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja dosen. Hasil pengujian hipotesis 1 yaitu pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,001 dan kurang dari alpha 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) sehingga hipotesis H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen.

Kemudian nilai koefisien standardized beta sebagai koefisien jalur pengaruh antara motivasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,409, artinya bahwa pengaruh yang ditimbulkan motivasi terhadap kinerja dosen adalah positif atau searah sehingga semakin baik motivasi maka semakin baik kinerja dosen. Hasil pengujian hipotesis 2 yaitu pengaruh langsung antara motivasi terhadap kinerja dosen diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 dan kurang dari alpha 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) sehingga hipotesis H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja dosen.

Selanjutnya nilai koefisien standardized beta sebagai koefisien jalur pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja dosen sebesar 0,349, artinya bahwa pengaruh yang ditimbulkan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen adalah positif atau searah sehingga semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja dosen. Hasil pengujian hipotesis 3 yaitu pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja dosen diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,003 dan kurang dari alpha 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) sehingga hipotesis H_0

ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja dosen.

Hasil analisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11
Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.725	.591		4.611	.000
Budaya Organisasi	.286	.172	.260	1.660	.105

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Output SPSS 21.0 tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien standardized beta sebagai koefisien jalur sebesar 0,260, artinya bahwa pengaruh yang ditimbulkan budaya organisasi terhadap motivasi adalah positif atau searah sehingga semakin baik budaya organisasi maka semakin baik motivasi. Hasil pengujian hipotesis 4 yaitu pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap motivasi diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,105 dan lebih dari alpha 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) sehingga hipotesis H_0 diterima yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi.

Hasil analisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12
Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja
Coefficients^a

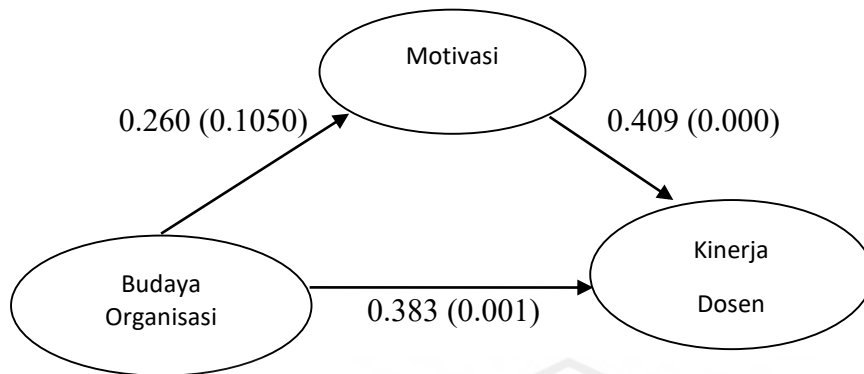
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.402	.451		5.330	.000
Budaya Organisasi	.330	.131	.378	2.514	.016

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS 21.0 tahun 2018

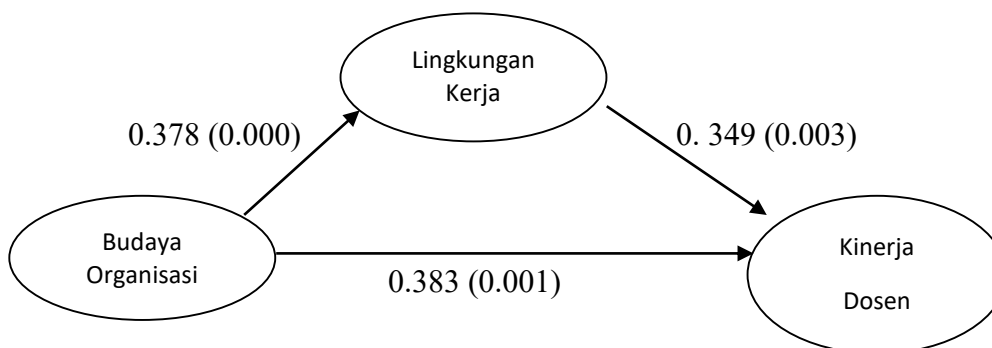
Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien standardized beta sebagai koefisien jalur sebesar 0,378, artinya bahwa pengaruh yang ditimbulkan budaya organisasi terhadap lingkungan kerja adalah positif atau searah sehingga semakin baik budaya organisasi maka semakin baik lingkungan kerja. Hasil pengujian hipotesis 5 yaitu pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,016 dan kurang dari alpha 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) sehingga hipotesis H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap lingkungan kerja.

Hasil analisis pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.



Jika menggunakan perhitungan interaktif melalui program *calculation for the Sobel test* (Preacher dan Leonardelli, 2010) maka dapat dilakukan dengan memasukkan nilai masing-masing koefisien regresi dan standar error yang akan diuji sehingga akan menghasilkan p-value. Berdasarkan perhitungan Sobel test diperoleh nilai koefisien statistik sebesar 1,494, nilai standar error sebesar 0,076, dan p-value sebesar 0,136. Oleh karena p-value lebih besar dari 0,05 maka hipotesis H_0 diterima yang berarti tidak ada efek mediasi pada variabel motivasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen.

Hasil analisis pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.



Jika menggunakan perhitungan interaktif melalui program *calculation for the Sobel test* (Preacher dan Leonardelli, 2010) maka dapat dilakukan dengan memasukkan nilai masing-masing koefisien regresi dan standar error yang akan diuji sehingga akan menghasilkan p-value. Berdasarkan perhitungan Sobel test diperoleh nilai koefisien statistik sebesar 1,936, nilai standar error sebesar 0,074, dan p-value sebesar 0,053. Oleh karena p-value lebih besar dari 0,05 maka hipotesis H_0 diterima yang berarti tidak ada efek mediasi pada variabel lingkungan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen.

4.2 Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis 1 yaitu pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,001 dan kurang dari alpha 0,05 (sig < 0,05) sehingga hipotesis H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Hasil pengujian hipotesis 2 yaitu pengaruh langsung antara motivasi terhadap kinerja dosen diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 dan kurang dari alpha 0,05 (sig < 0,05) sehingga hipotesis H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja dosen.

Hasil pengujian hipotesis 3 yaitu pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja dosen diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,003 dan kurang dari alpha 0,05 (sig < 0,05) sehingga hipotesis H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja dosen. Hasil pengujian

hipotesis 4 yaitu pengaruh antara variabel independen budaya organisasi dan motivasi di peroleh nilai signifikan sebesar 0,105 dan lebih dari alpha 0,05 sehingga hipotesis H_0 diterima yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi. Hasil pengujian hipotesis 5 yaitu pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,016 dan kurang dari alpha 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) sehingga hipotesis H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap lingkungan kerja.

Hasil pengujian hipotesis 6 yaitu pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen dengan mediasi motivasi diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,136 dan lebih dari alpha 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) sehingga hipotesis H_0 diterima yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen dengan mediasi motivasi. Hasil pengujian hipotesis 7 yaitu pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen dengan mediasi lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,053 dan lebih dari alpha 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) sehingga hipotesis H_0 diterima yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen dengan mediasi lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hasil penelitian yang berhubungan dengan Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, yang menunjukkan jika semakin tinggi tingkat kesesuaian antara budaya organisasi dengan kinerja dosen maka akan semakin kuat juga kinerja dosen.
2. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja dosen Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja dosen, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja dosen
3. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan antara Budaya organisasi terhadap motivasi.
4. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi terhadap lingkungan kerja.
5. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi. Artinya motivasi tidak dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja

dosen melalui lingkungan kerja. Artinya lingkungan kerja dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut: Pen

1. Bagi Dosen STKIP Bima hendaknya memperkuat lagi budaya organisasi dan saling mendorong serta memotivasi diri dalam upaya membangun akademis sehingga bisa berkembang lebih baik.
2. Bagi STKIP Bima biasakan menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada dalam ruang lingkup akademik dan dapat melaksanakan tugas secara profesional sesuai dengan bakat dan keahlian masing-masing.
3. Bagi lembaga STKIP Bima bisa memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan referensi untuk dijadikan sebagai acuan yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen